« LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE » : les obligations de l'employeur

Un salarié de votre association peut être déclaré inapte par le médecin du travail, de manière partielle ou totale. Dans ce cas, vous devez d'abord procéder à une recherche sérieuse de reclassement avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

■ ADELINE **BEAUMUNIER** ET CÉCILE **CHASSEFEIRE**

L'inaptitude du salarié à exercer ses fonctions est prononcée par le médecin du travail, soit dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire tous les 24 mois, soit dans le cadre de la visite médicale de reprise, et à l'issue de 2 examens médicaux espacés de 2 semaines. Par exception, une seule visite peut suffire si le maintien au poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé et la sécurité du salarié ou de tiers et si l'avis du médecin du travail comporte les mentions requises et notamment précise « *une seule visite effectuée* ».

Un mois pour proposer un reclassement

Déclaré inapte, le salarié ne peut plus occuper son poste, ce que l'employeur doit respecter. Si l'inaptitude du salarié n'est pas constatée dans les conditions légales prévues à l'article R. 4624-31 du Code du travail, le licenciement pour inaptitude sera nul, en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail relatif à la non-discrimination, notamment en raison de son état de santé. Lorsque l'inaptitude du salarié est constatée, l'employeur a un mois pour lui proposer un poste de reclassement correspondant à ses aptitudes, en fonction des éléments fournis par le médecin du travail, et aussi comparable que possible à son précédent emploi. Pour cela, il peut proposer au salarié une mutation, une transformation de son poste de travail ou encore un aménagement de son temps de travail. Pendant cette période d'un mois, le salarié n'est pas rémunéré car il ne peut accomplir son travail. Toutefois, en cas d'inaptitude constatée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié peut prétendre aux indemnités journalières de la Sécurité sociale.

QUELLES INDEMNITÉS ?

La loi prévoit une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture et selon son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité (légale ou conventionnelle) est généralement versée en même temps que la dernière paie et figure sur le solde de tout compte. Doit également être payée l'indemnité compensatrice de congés payés. En revanche, l'indemnité compensatrice de préavis n'a en principe pas à être payée dans la mesure où le salarié est dans l'incapacité d'exécuter son préavis. Cette indemnité n'est due que si le salarié est licencié sans que l'employeur ait respecté son obligation de reclassement (sauf dispositions conventionnelles contraires). De manière générale, la violation de l'obligation de reclassement par l'employeur rend le licenciement abusif et ouvre droit, pour le salarié, en plus de l'indemnité légale, à des dommages et intérêts et à l'indemnité de préavis.

Le point de départ : la seconde visite

Ces obligations incombant à l'employeur ont été précisées par la Cour de cassation qui estime que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail au cours de la seconde visite peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation. Le point de départ de l'obligation de reclassement de l'employeur se situe donc à la seconde visite. Ces démarches, à la charge de l'employeur, sont obligatoires même si le salarié est inapte à tout emploi dans l'entreprise ou s'il est incapable, et quand bien même l'employeur paierait le salaire. L'obligation s'applique aussi aux contrats à durée déterminée. Même s'ils ne peuvent être rompus par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement du salarié. Le contrat se poursuit jusqu'à son

terme mais, puisque le salarié ne peut exécuter le travail, il n'est pas rémunéré.

Des preuves de la recherche

Durant la période de recherche de reclassement, l'employeur doit rassembler le plus de preuves possible des démarches qu'il effectue, afin d'être en mesure de démontrer, le cas échéant, qu'il a bien respecté son obligation. Il a par exemple été jugé que n'était pas une recherche sérieuse le fait pour l'employeur de prononcer le licenciement sans avoir obtenu les réponses des entreprises auprès desquelles il avait demandé un reclassement. De même, la brièveté du délai (« 3 jours en l'espèce ») entre l'avis d'inaptitude et le licenciement du salarié inapte démontre qu'il n'y a pas de tentative sérieuse de reclassement et l'entretien avec le délégué du personnel ne suffit pas à établir que l'employeur a respecté ses obligations. À l'issue de la période d'un mois et en l'absence de poste de reclassement, le contrat de travail est présumé se poursuivre et l'employeur est alors tenu de reprendre le paiement des salaires correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail et ce, même en l'absence de travail effectif. Le salarié n'est pas obligé d'accepter le poste que lui propose l'employeur. S'il refuse, cela ne sera pas qualifié de faute grave ; l'employeur devra lui proposer un autre poste de reclassement ou, à défaut, procéder au licenciement du fait de l'impossibilité de reclassement. La rupture amiable est interdite.

En cas d'accident du travail

Lorsque le salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel. Cette demande d'avis doit intervenir avant que l'employeur ne mette en œuvre la procédure de licenciement du salarié inapte, dont le reclassement est impossible. Cette procédure de consultation est impérative et son inexécution entraîne le paiement de dommages et intérêts. L'employeur ne peut s'y soustraire dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires à la mise en place des délégués du personnel, et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Si l'employeur est dans l'incapacité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître au salarié, par écrit, préalablement à la procédure de licenciement, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le montant de l'indemnité pour les salariés dont l'inaptitude a été déclarée après un accident du travail ou une maladie professionnelle est égal au double de l'indemnité de licenciement légale, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Si l'inaptitude du salarié vient d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dus à une faute inexcusable de l'employeur, le licenciement peut donner droit à une indemnité réparant la perte de l'emploi due à cette faute.

Le licenciement

Si l'inaptitude est constatée selon les conditions légales, et que l'employeur n'a pu trouver aucune solution de reclassement, la procédure de licenciement pourra avoir lieu. Le licenciement pour inaptitude s'apparentant à un licenciement pour motif personnel non disciplinaire, il devra respecter l'ensemble de la procédure y afférent. L'employeur a l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge. L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la notification de la convocation au salarié. Ensuite, si le licenciement est décidé, l'employeur doit le notifier par lettre RAR adressée au salarié au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien. ■

Pour en savoir plus

- Article R. 4624-31, L. 1226-4, L. 1226-10, 1226-41, 1232-2, L. 1232-14 et L. 1226-10, L. 1226-12 du Code du travail.
- Cet article fait également de nombreuses références à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation : Décisions n° 08-45270, n° 08-44177, n° 06-40526, n° 08-42212, n° 04-40721, n° 06-41045, n° 07-43219, n° 07-40802, n° 03-44913, n° 99-44192, n° 04-47542, n° 04-47455, n° 03-48262, n° 00-41633, n° 05-40241, n° 03-40332.